



## INFORME DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS 2015

Universidad Internacional de Andalucía

Sevilla, 10 de mayo de 2016

Sección de Planificación y Formación de RR.HH.

## **Informe anual de la Gestión por Competencias 2015**

**Universidad Internacional de Andalucía**

### **Índice**

- I. Introducción (pág. 1)**
- II. Metodología (pág. 2)**
- III. Análisis de la evaluación de competencias (pág. 3-16)**
- IV. Conclusiones (pág. 17-18)**

## Informe anual de la Gestión por Competencias 2015

### Universidad Internacional de Andalucía

#### I. Introducción

Realizada la evaluación de competencias del Personal de administración y servicios de la Universidad en el mes de febrero y recogidos los resultados de la misma, se realiza como cada año el Informe de la gestión por competencias.

Este Informe se viene realizando en primer lugar, para verificar el grado de cumplimiento con los objetivos definidos en el Acuerdo sobre el Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el Personal de administración y servicios de las Universidades Públicas de Andalucía, el objetivo 2.2.1 del Contrato Programa suscrito con la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el objetivo 13 del Plan Estratégico de la Universidad para el periodo 2010-2014.

En segundo lugar, al ser la evaluación de competencias junto con implicación del personal en los resultados de los indicadores de procesos clave y de los objetivos estratégicos de la Universidad, factores de la evaluación del desempeño del personal, según se establece en el artículo 7 del Reglamento de la Evaluación del Desempeño, es necesario analizar los resultados de esta evaluación, tanto para apreciar el nivel y avance competencial del personal, y establecer en su caso actividades de desarrollo como para el percibo del personal del complemento de productividad, siempre que la evaluación del desempeño sea positiva.

En 2015 el Personal de administración y servicios, que teniendo los requisitos exigidos en el Reglamento ha participado en la evaluación de competencias, ha sido del 96,32% sobre el total del personal a 31 de diciembre. Del análisis de los resultados se informará a la Comisión de Formación para la planificación y puesta en marcha de actividades que se incluyan en el Plan de Formación 2016, tendentes a corregir los desfases detectados en las competencias evaluadas.

Los apartados en los que se estructura este informe son: la metodología utilizada, el análisis de los resultados que se han obtenido y las conclusiones generales de la evaluación de 2015.

## II. Metodología

El sistema de evaluación de competencias realizado en 2015 no ha sufrido variaciones respecto al de años anteriores; el proceso, refrendado por el Plan Marco de Actuación<sup>1</sup> ha seguido las dos fases en las que se divide la evaluación, siendo éstas:

- a. **Autoevaluación del PAS:** cada persona se evalúa de las 10 competencias que tiene asignada su puesto de trabajo.
- b. **Evaluación del Responsable:** la asignación de responsables es realizada por la Gerencia entre Directores de área, Jefes de Servicio y Jefes de Sección.

El resultado final de la evaluación será la media aritmética entre la autoevaluación y evaluación del responsable.

Los resultados de la evaluación se computarán con carácter positivo, en aquellos casos en los que el personal haya mantenido o superado los niveles requeridos por la Gerencia en cada una de las competencias asignadas, según lo estipulado en el Marco General establecido en el Anexo II del Reglamento de la Evaluación del Desempeño, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de septiembre de 2012.

Respecto a la puntuación mínima que tiene que obtener el personal en la evaluación y la asignación de competencias, la Gerencia ha mantenido los mismos criterios que en las evaluaciones anteriores; en el primer caso sólo ha establecido una puntuación mínima final en cada uno de los factores de evaluación, en los términos reflejados en el Marco General antes mencionado.

En cuanto al segundo punto, se siguen manteniendo los mismos criterios de asignación para las 10 competencias que cada puesto de trabajo tiene asignadas en cada grupo de clasificación del Catálogo<sup>2</sup> de Competencias de la UNIA, salvo en el caso del Vicegerente que se ha evaluado de 11 competencias.

---

<sup>1</sup> [http://www.unia.es/images/stories/Competencias/plan\\_marco.pdf](http://www.unia.es/images/stories/Competencias/plan_marco.pdf)

<sup>2</sup> Catálogo de competencias: [http://www.unia.es/images/stories/Procesos/catlogo\\_competencias-unia.pdf](http://www.unia.es/images/stories/Procesos/catlogo_competencias-unia.pdf)

### III. Análisis de la Evaluación

La participación del Personal de administración y servicios en la evaluación de Competencias en 2015 ha sido de **96,32%**, sobre el total del personal que a finales de diciembre cumplían con los requisitos para realizar la evaluación, 136 personas.

El 1,47% restante no ha participado en la evaluación por estar en situación de IT por un periodo superior a 6 meses, y por tanto, no cumplían con lo establecido en el artículo 5 del Reglamento.

A continuación se detallan los resultados de la participación del personal de administración y servicios de la Universidad en la evaluación de competencias y su distribución por Campus.

Evaluación de Competencias 31 de diciembre de 2015					
Campus	Total PAS / Campus		PAS Evaluado <sup>(*)</sup>		
Sevilla	56	41,18%	52	38,24%	98,21% (**)
Rábida	37	27,21%	36	26,47%	97,30% (**)
Baeza	31	22,79%	31	22,79%	100,00% (**)
Málaga	12	8,82%	12	8,82%	100,00% (**)
<b>Total PAS evaluado</b>			<b>131</b>	<b>96,32%</b>	
<b>Total PAS UNIA</b>	<b>136</b>				

Tabla 1: Distribución del PAS por Campus y participación en la Evaluación de Competencias

(\*) Efectivos del PAS que ha sido evaluado según los requisitos que se establecen en el Reglamento de la Evaluación del Desempeño de la UNIA.

(\*\*) Porcentaje del PAS evaluado respecto del total del PAS de cada Campus a 31/12/2015

La participación del personal en la evaluación de competencias no es coincidente con el número total de personas que formaban parte de la plantilla a finales de diciembre; en el Campus de Sevilla, 3 personas, previa solicitud a la Gerencia, realizaron la evaluación a pesar de encontrarse en esa fecha en situación de servicios especiales y excedencia, ya que cumplían con los requisitos establecidos para ello.

La clasificación profesional del personal en 2015 permanece prácticamente invariable a la de 2014; en la gráfica que se representa a continuación observamos los diferentes porcentajes en los que se distribuye el personal según la clasificación profesional.

En aquellos casos en los que el PAS haya sufrido alguna modificación respecto del subgrupo y/o nivel, se han cambiado así mismo los niveles requeridos en la evaluación de las competencias.

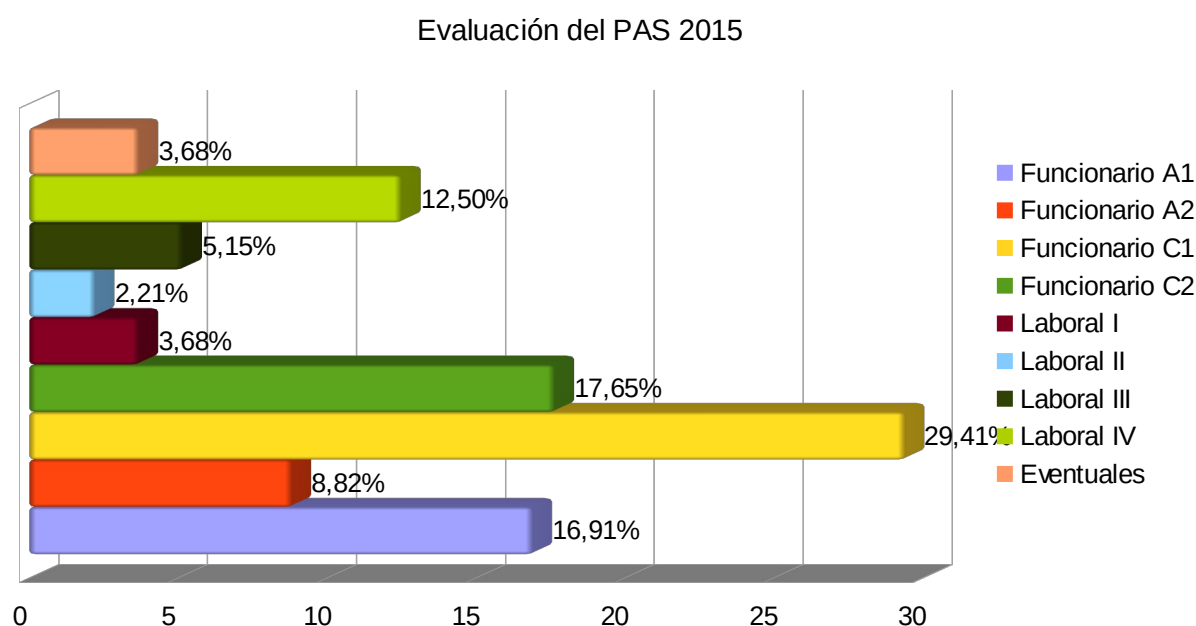


Gráfico 1: PAS – Distribución del PAS según clasificación profesional

Por el contrario, aunque haya habido pocos cambios en relación a los niveles requeridos por la Gerencia debido a cambios de personal en algunos puestos de trabajo, si se han realizado en 2015 algunas modificaciones en cuanto a las asignaciones de las competencias respecto de años anteriores, algunos miembros del PAS han cambiado de área de trabajo y por tanto han dejado de realizar algunas de las tareas que venían haciendo hasta ahora; teniendo en cuenta que dichos cambios se produjeron a principios de año, han sido evaluados por tanto, "sobre la plaza o puesto de trabajo que durante mayor tiempo se ha desempeñado", según el Reglamento, es decir en el nuevo puesto.

De las competencias asignadas al personal podemos destacar que en 2015 se ha seguido la misma dinámica respecto a años anteriores; de las 42 competencias que tiene el Catálogo, 4 de ellas siguen sin asignarse, estas son:

- ◆ Competencia Específica: E5. Habilidades comunicativas
- ◆ Competencias Técnicas:
  - T21. Conocimiento y gestión de colecciones
  - T22. Conocimientos de selección y difusión de recursos documentales
  - T31. Conocimiento de idiomas

A continuación se reflejan los desfases individuales que se han alcanzado según los niveles requeridos al personal por la Gerencia; analizados estos desniveles se obtiene el desfase organizacional, teniendo en cuenta que el número total de PAS que ha participado en la evaluación en 2015 ha sido de 134 personas, incluidas las 3 personas que a finales de 2015 no se ya encontraban en la Institución.

Desfase Organizacional – Evaluación de Competencias 2015											
Nivel Requerido	1		2		3			4			TOTAL
Nivel Actual	0	1	0	2	1	0	3	2	1	0	
Desfases	1	1	2	1	2	3	1	2	3	4	
Competencias											
G1. Orientación a Usuario	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	4
G2. Mejora Continua	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	4
G3. Identidad Colectiva	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	5
G4. Trabajo en Equipo	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	3
G5. Capacidad de Adaptación	0	0	0	3	0	0	4	0	0	0	7
E1. Capacidad Analítica, de Planificación y Organización	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	5
E2. Orientación a Resultados	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	5
E3. Liderazgo	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
E4. Innovación y Gestión del Conocimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T1. Gestión de Secretariado	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
T2. Contabilidad Presupuestaria	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2
T3. Contratación Administrativa	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
T4. Retribuciones del Personal	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
T5. Vida Administrativa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T6. Procesos, competencias y formación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T7. Gestión de Matrícula	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3
T8. Gestión Planes De Estudio	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3
T9. Títulos y Diplomas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T10. Becas y Ayudas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T11. Aplicaciones de Docencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T12. Metodologías Enseñanza-Aprendizaje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T13. Metodologías Tic e Innovación y Educación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T14. Sistemas Informáticos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T15. Redes y Seguridad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T16. Soluciones Algorítmicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T17. Calidad, Planificación y Clientes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T18. Comunicación y Publicidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T19. Identidad Visual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T20. Lenguajes Artísticos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T23. Formación Usuarios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T24. Difusión de Publicaciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T25. Producción Audiovisual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T26. Mantenimiento de Edificios	0	3	0	2	0	0	0	0	0	0	5
T27. Gestión Documental	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T28. Gestión de Proyectos	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
T29. Gestión de la Información	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
T30. Procedimiento Administrativo	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	4
T32. Aplicaciones en el Ámbito de Automoción y Transporte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Analizados los resultados de la evaluación que se reflejan en la tabla anterior y las competencias en las que se han producido los desfases, podemos concluir lo siguiente:

- ◆ En tres grupos de clasificación del catálogo de competencias se producen un número mínimo de desfases, hecho que se viene repitiendo durante los últimos años.
- ◆ Mientras que en 2014 disminuyeron las diferencias entre el nivel alcanzado y el nivel requerido por la Gerencia en las competencias genéricas y específicas, en 2015 se produce el proceso inverso.
- ◆ El número de competencias que siguen manteniendo el mismo número de desfases respecto a la evaluación anterior son:
  - Competencias genéricas: G5. Capacidad de adaptación
  - Competencias específicas: E1. Capacidad analítica, de planificación y organización.
  - Competencias técnicas: T1. Gestión de secretariado
- ◆ El número de competencias técnicas sin ningún desfase sigue siendo prácticamente las mismas que el año pasado, y su número muy elevado (19):

T5. Vida administrativa  
T6. Procesos, competencias y formación  
T9. Títulos y diplomas  
T10. Becas y ayudas  
T11. Aplicaciones de docencia  
T12. Metodologías enseñanza-aprendizaje  
T13. Metodologías TICS e innovación y educación  
T14. Sistemas Informáticos  
T15. Redes y Seguridad  
T16. Soluciones Algorítmicas  
T17. Calidad, planificación y clientes  
T18. Comunicación y publicidad  
T19. Identidad Visual  
T20. Lenguajes artísticos  
T23. Formación usuarios  
T24. Difusión de publicaciones  
T25. Producción audiovisual  
T27 Gestión Documental  
T32. Aplicaciones en el ámbito de automoción

Vistos de forma global los resultados del gap o desfase organizacional producidos en la evaluación de competencias en 2015, a continuación se reflejan según los tres grupos de clasificación, los desfases en cada uno de los niveles según las competencias

asignadas por los responsables. Los datos se distribuyen en los 4 Campus de la Universidad, mostrando igualmente los del año anterior para ver la evolución.

## COMPETENCIAS GENÉRICAS

### G1. Orientación a usuario

**PAS con desfases:**  
**2014:2**  
**2015:4**

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	3	2

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1								1	
De 3 a 4	3	2	1		1	2	1			

### G2. Mejora continua

**PAS con desfases:**  
**2014:3**  
**2015:4**

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	1	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2	1		1							
De 2 a 3	1						1			
De 3 a 4	2	3			1	2	1	1		

**G3. Identidad colectiva**

**PAS con desfases:**  
**2014:6**  
**2015:5**

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	2
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	4	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2		2		2						
De 2 a 3	1	1					1	1		
De 3 a 4	4	3	2	2	1	1	1			

**G4. Trabajo en equipo**

**PAS con desfases:**  
**2014:5**  
**2015:3**

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	2	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	4

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2		1		1						
De 2 a 3	2						1		1	
De 3 a 4	1	4	1	2		1		1		

**G5. Capacidad de adaptación**

**PAS con desfases:**  
**2014:7**  
**2015:7**

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	3	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	4	5

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2		1		1						
De 2 a 3	3	1					3	1		
De 3 a 4	4	5	3	3		1	1	1		

En 2015 los resultados de la evaluación reflejan que se ha producido un aumento de desfases del personal en las competencias de *Orientación a usuario* y *Mejora continua* respecto al año anterior, rompiendo con ello la dinámica que se venía produciendo en años anteriores, ya que hasta ahora o se mantenían o disminuían.

Hay que destacar que se mantienen las mismas pautas en cuanto que :

- Son los niveles superiores donde se producen el mayor número de desfases en este tipo de competencias; hay 14 personas a quienes la Gerencia le requiere un nivel 4 por el puesto que ocupan y las funciones que realizan y que en el resultado de la evaluación tienen 1 nivel por debajo del requerido.
- Las competencias *Identidad colectiva* y *Capacidad de adaptación* siguen teniendo el mayor número de desfases; en la primera hay 4 personas de nivel 4 y 1 persona de nivel 3, que están por debajo de su nivel requerido. En cuanto a la segunda, se mantiene con respecto al año pasado, con 7 personas en un nivel, por debajo de su nivel requerido.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

#### E1. Capacidad analítica, de planificación y organización

**PAS con desfases:**

**2014:5**

**2015:5**

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	4	4

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1	1					1	1		
De 3 a 4	4	4	3	3	1	1				

<b>E2. Orientación a resultados</b>	<b>PAS con desfases:</b> 2014:5 2015:5
-------------------------------------	--

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	3	3
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	2

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	3	3	1	2	1	1	1			
De 3 a 4	2	2	1	1	1	1				

<b>E3. Liderazgo</b>	<b>PAS con desfases:</b> 2014:3 2015:2
----------------------	--

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	2	3	1	2	1	1				

De las 4 competencias específicas sobre las que el personal se ha evaluado, *Capacidad analítica, de planificación y organización* y *Orientación a resultados* mantienen el número de desniveles respecto a 2014; en cambio *liderazgo* disminuye el número y en *Innovación y gestión del conocimiento* no se han producido ninguno.

Recordemos que estas dos últimas competencias se asignan al personal con una clasificación profesional superior y por tanto sus niveles son también el máximo requerido.

Este año se ha realizado una actividad formativa respecto a la mejora competencial de *Orientación a resultados*, ya que según se recogió en el informe de competencias de 2014 sería conveniente para superar los desniveles que se producían; de las otras 3 competencias específicas, ya se han realizado actividades de desarrollo entre el personal.

### COMPETENCIAS TÉCNICAS

#### T1. Gestión de Secretariado

**PAS con desfases:**  
**2014:1**  
**2015:1**

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	1	1			1	1				

#### T2. Contabilidad presupuestaria

**PAS con desfases:**  
**2014:1**  
**2015:2**

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1	1	1	1						
De 3 a 4	1		1							

<b>T3. Contratación administrativa</b>	<b>PAS con desfases:</b> <b>2014:3</b> <b>2015:1</b>
--	--

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3		1		1						
De 3 a 4	1		1							

<b>T4. Retribuciones del personal</b>	<b>PAS con desfases:</b> <b>2014:3</b> <b>2015:1</b>
---------------------------------------	--

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1 (*)	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	1

(\*) 1 Persona ha obtenido en la evaluación un nivel 2 siendo su nivel requerido el nivel 4.

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1	1	1	1						
De 3 a 4										

<b>T7. Gestión de matrícula</b>	<b>PAS con desfases:</b> <b>2014:3</b> <b>2015:3</b>
---------------------------------	--

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2	1	1			1	1				
De 2 a 3	1	1	1	1						
De 3 a 4	1	1					1	1		

<b>T8. Gestión de planes de estudios</b>	<b>PAS con desfases:</b> <b>2014:1</b> <b>2015:3</b>
--	--

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	2	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2	2						1		1	
De 2 a 3	1	1			1	1				
De 3 a 4										

<b>T26. Mantenimiento de edificios</b>	<b>PAS con desfases:</b> <b>2014:5</b> <b>2015:5</b>
--	--

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	3	4
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	2	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	0



Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2	3	4			3	4				
De 2 a 3	2	1				1	2			
De 3 a 4										

<b>T28. Gestión de proyectos</b>	<b>PAS con desfases:</b> <b>2014:3</b> <b>2015:3</b>
----------------------------------	--

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	4
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	3	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	3	3	2	2	1	1				

<b>T29. Gestión de la información</b>	<b>PAS con desfases:</b> <b>2014:3</b> <b>2015:2</b>
---------------------------------------	--

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	2	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	2	2	2	2						
De 3 a 4		1		1						

**30. Procedimiento administrativo**

**PAS con desfases:**  
**2014:5**  
**2015:4**

	2015	2014
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1 (*)	1 (*)
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	3	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1	2			1 (*)	2				
De 3 a 4	3	3	1	1			2	2		

(\*) 1 Persona ha obtenido en la evaluación un nivel 2 siendo su nivel requerido el nivel 4.

En relación a estas competencias vinculadas a los conocimientos técnicos del personal, observamos que frente al año pasado han aumentado el número de desfases; de las 29 competencias asignadas se ha pasado de 9 personas que obtuvieron un nivel por debajo del requerido en 2014 a 11 en 2015.

No obstante, la tendencia es la misma que en las competencias genéricas y específicas, es decir aumenta el número de personas que tienen en este tipo de competencias un nivel superior al requerido (*Formación de usuarios, Gestión de la información, Procedimiento administrativo, Retribución del personal y Contratación administrativa*) o lo mantienen (*Gestión del secretariado, Gestión de matrícula, Mantenimiento de edificios y Gestión de proyectos*).

En las competencias técnicas sin embargo los desfases están más repartidos entre los diferentes niveles del 1 al 4 en todos los Campus.

## IV. Conclusiones

Visto el gap organizacional y analizados los resultados obtenidos en la evaluación de competencias del personal en 2015, según los datos obtenidos en cada uno de los grupos de clasificación del Catálogo de competencias de la UNIA, se llega a la conclusión de que en esta evaluación se repiten algunos comportamientos:

- ◆ Van disminuyendo progresivamente los desfases del PAS entre el nivel requerido por al Gerencia y el nivel conseguido en la evaluación. Algunas de las competencias donde se ha observado que se mantienen o superan los del año anterior, es la consecuencia de la evaluación de nuevos miembros del PAS que se incorporaron a la UNIA en este año.
- ◆ El mayor número de desfases se producen en los niveles de clasificación profesional superior.
- ◆ A pesar de que se han hecho actividades de desarrollo sobre las competencias genéricas y específicas, hay que destacar que en el primer caso, la competencia de *Orientación a usuario*, el número de personas que no ha obtenido el nivel requerido ha aumentado, mientras que en las competencias específicas de *Capacidad analítica, de planificación y organización y Orientación a resultados*, mantienen el mismo número de desfases que en 2015.
- ◆ Continua siendo muy elevado el número de competencias técnicas en las que no hay desfases; aquéllas en las que si se producen, tienden a disminuir o a mantener un número similar al año anterior.
- ◆ Por lo general se aprecia la mejora progresiva en los resultados de aquellas competencias donde el personal ha realizado actividades de desarrollo.

En este sentido se tendría que seguir potenciando la realización de actividades de desarrollo en las competencias técnicas, bien a través de la organización de éstas en el plan de formación como a través de otras entidades públicas y privadas, de forma que posibiliten el acceso del PAS a nuevas herramientas de desarrollo para la mejora de la calidad en la gestión en función del puesto ocupado y las actividades de mayor carácter técnico que tienen que realizar.

Como conclusión final podríamos decir, que desde la puesta en marcha del modelo de gestión por competencias hace ya algunos años, hemos visto la incidencia que ha tenido en el personal, aquellas actividades y planes de desarrollo que se han ido realizado en las competencias genéricas y específicas. No obstante, habría que destacar que una vez desarrollado el modelo, se aprecia desde sus inicios como es una constante, la tendencia del personal a la autoevaluarse por encima de sus niveles

requeridos, no olvidemos que los resultados de la evaluación siguen vinculados al cobro del Complemento de Productividad del PAS.

Sería conveniente revisar este modelo de gestión, y una vez superada esta primera fase, seguir desarrollando alternativas que incidan en la mejora de la calidad en el desarrollo de las actividades realizadas por el personal, tanto de aquellas que redundan en beneficio de su desarrollo profesional como en el de la Institución.